

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI PADA AGEN *FINANCIAL CONSULTANT* PT. AXA FINANCIAL
INDONESIA SALES OFFICE MALANG)**

Rino Fitriansyah
Bambang Swasto S
Djamhur Hamid
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada agen Financial Consultant PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang). Penelitian ini dilaksanakan di PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang dan merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah agen Financial Consultant, dan data penelitian ini berupa data primer yang bersumber dari angket. Metode pengumpulan datanya menggunakan metode survey dan analisis datanya menggunakan analisis regresi, uji F dan uji t.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang, berdasarkan hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 36,957 sedangkan F tabel 3,15, sehingga F hitung > F tabel, sedangkan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil yang kedua menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh nilai t sebesar 2,577 dan nilai probabilitas sebesar 0,013, jadi H_0 ditolak atau H_a diterima. Hasil ketiga menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan dan dominan terhadap kepuasan kerja karyawan menggunakan uji t, berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh nilai t sebesar 5,779 dan nilai probabilitas sebesar 0,000, jadi H_0 ditolak atau H_a diterima. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya, sebagai bahan penelitian pada bidang ilmu pengetahuan kepemimpinan atau ilmu pengetahuan yang sejenisnya.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja

1. PENDAHULUAN

Peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan bukanlah sekedar memimpin perusahaan tersebut dengan baik. Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin tak pelak akan berpengaruh pada iklim kerjaserta lebih jauh lagi kepada rasa keadilan bagi karyawan. Seorang pimpinan dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja dengan lebih maksimal sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan diantaranya adalah dengan pemberian

hadiah atau *reward*, memberikan pujian atau penghargaan tertentu, melakukan tindakan korektif dan bahkan memberikan tekanan pada karyawannya.

Sementara itu permasalahan yang umumnya dihadapi oleh perusahaan ialah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Dalam hal ini bias anya menyangkut tentang senang atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya.

Bentuknya pun tak secara nyata namun dapat terwujud dalam hasil suatu pekerjaan. Meskipun tak secara nyata dan sukar untuk dijelaskan atau abstrak, kepuasan kerja sendiri perlu mendapat perhatian. Digambarkan seorang karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menjadi lebih cepat frustrasi. Karyawan seperti ini cenderung memiliki semangat kerja yang rendah, sering absen atau membolos, tidak berkonsentrasi pada pekerjaan yang dilakukannya dan lain-lain. Tentu hal semacam ini akan berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Salah satu teori komprehensif yang menekankan adanya suatu perubahan berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional. Ide awal munculnya gagasan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional ini dikembangkan oleh James Mac Gregor Burns. Namun konteks penerapannya hanya di bidang politik. Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang dapat dipilah secara tegas dan keduanya merupakan gaya kepemimpinan yang saling bertentangan. Selanjutnya Burn mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional. Menurut Burn (dalam Pinar dan Eastman, 1997) gagasan bahwa kebutuhan karyawan seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transaksional. Sebaliknya, Keller (1992) mengemukakan bahwa kebutuhan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri, hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transformasional. Sejauh mana pemimpin dikatakan sebagai pemimpin transformasional, Bass mengemukakan bahwa hal tersebut dapat diukur dalam hubungan dengan pengaruh pemimpin tersebut terhadap karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan unsur penting yang dapat mempengaruhi hasil kerja dan tingkah laku para anggota suatu organisasi. Kepemimpinan atau *leadership* merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Menurut Hersey dan Blanchard (1998:99) “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan dalam situasi tertentu”. Menurut Thoha (2012:8) “kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain atau seni untuk mempengaruhi perilaku manusia, baik secara perseorangan atau kelompok”. Menurut Sutisna dalam Danim (2004:55) “kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerjasama ke arah tercapainya tujuan”.

2.2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor terpenting dari kesuksesan suatu organisasi. Flippo (1992:122) merumuskan gaya kepemimpinan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan orang dan personalia guna mengejar beberapa sasaran. Peran pemimpin dalam mengelola sumberdaya yang ada terutama SDM akan menunjukkan kemajuan ataupun kemunduran dari organisasi tersebut. Kemampuan untuk mengantisipasi segala tantangan dan ancaman serta gaya bersikap untuk mengambil peluang-peluang yang ada mutlak diperlukan. Seluruh hal tersebut akan tercermin dari gaya bertindak pemimpin dalam kegiatan memimpin sehari-hari.

Menurut Hersey dan Blanchard (1998:150) “gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan melalui orang lain yang dipersepsikan orang-orang itu”. Sedangkan menurut Mintorogo (1997:117) “gaya kepemimpinan merupakan norma atau dapat juga diartikan sebagai pola perilaku manajer dalam memperagakan kepemimpinannya”.

2.2.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut O’Leary (2001) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Sedangkan menurut Bass dalam Yukl (2001:305) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut, oleh karena itu, ada tiga cara seorang pemimpin transformasional memotivasi karyawannya. Bass dalam Robbin dan Judge, (2008) mengemukakan adanya empat ciri karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Kharisma (*Charisma*) / Pengaruh yang Ideal

Merupakan proses pemimpin mempengaruhi bawahan dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat, Kharisma atau pengaruh yang ideal berkaitan dengan reaksi bawahan terhadap pemimpin.

Rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*)

Berarti mengenalkan cara pemecahan masalah secara cerdas dan cermat, rasional dan hati-hati sehingga anggota mampu berpikir tentang masalah dengan cara baru dan menghasilkan pemecahan yang kreatif.

2. Inspirasi (*Inspiration*)

Pemimpin yang inspirasional adalah seorang pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan yang berarti mampu mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi dari bawahannya.

3. Perhatian Individual (*Individualized consideration*)

Perhatian secara individual merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin untuk memperoleh kekuasaan dengan bertindak sebagai pembimbing, memberi perhatian secara individual dan dukungan secara pribadi kepada bawahannya.

2.2.2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional menurut Bycio, et al. (1995) adalah gaya kepemimpinan yang memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2009:10) pemimpin transaksional adalah pemimpin yang memandu, memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Dapat disimpulkan dari pengertian ahli di atas bahwa kepemimpinan transaksional mendorong pemimpin untuk menyesuaikan gaya dan perilaku mereka untuk memahami harapan pengikut.

Bass dalam Yukl, (2001:306) mengemukakan bahwa hubungan pemimpin transaksional dengan karyawan tercermin dari tiga hal yakni:

1) Pemimpin mengetahui apa yang diinginkan karyawan dan menjelaskan

apa yang akan mereka dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan

- 2) Pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dengan imbalan

Pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi karyawan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan karyawan

2.3. Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/ karyawan. Berikut pengertian-pengertian kepuasan kerja menurut beberapa pakar. Pengertian kepuasan kerja menurut Tiffin dalam Moch.As'ad (1995:104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum dalam Moch.As'ad (1995:104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Menurut Stephen P. Robbins (1996:26) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai

dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

2.4. Hipotesis Penelitian

1. Diduga bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan
2. Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan sejumlah variabel bebas dalam konsep kepemimpinan terhadap variabel tergantung dalam konsep kepuasan kerja, maka penelitian ini tergolong dalam jenis explanatory (penjelasan) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausalitas suatu fenomena dalam hal ini adalah antara perilaku kepemimpinan (gaya transformasional dan transaksional) dengan kepuasan kerja. Singarimbun dan Effendi (1995:5) menjelaskan bahwa penelitian explanatory adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya, sehingga dapat diketahui bahwa penelitian explanatory tidak hanya menggambarkan fenomena yang ada tetapi juga untuk menjelaskan pengaruh diantara variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian hipotesis statistik. Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif.

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini meliputi :

(X₁) = Gaya Kepemimpinan Transformasional

(X₂) = Gaya Kepemimpinan Transaksional

Variabel Terikat (Y) = Kepuasan Kerja

Jenis dan sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara dengan narasumber, hasil observasi di lapangan dan penyebaran kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Untuk data yang telah terkumpul kemudian di tampilkan dalam bentuk tabel dan persentase.

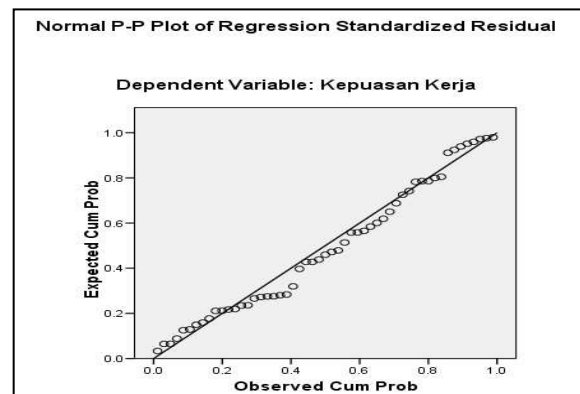
2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial adalah metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk angka dengan cara membandingkan melalui perhitungan dan mengaplikasikannya dengan menggunakan suatu rumus yang sesuai. Analisis ini digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada dengan menggunakan data yang berasal dari responden yang diteliti. Kemudian di analisis menggunakan program *SPSS 15.00 for windows* untuk mempermudah mengolah data yang berbentuk angka statistik

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1
Uji Normalitas

Gambar 1 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat diketahui bahwa data berdistribusi mendekati normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel Nilai VIF

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformasional	,745	1,342
	Kepemimpinan Transaksional	,745	1,342

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

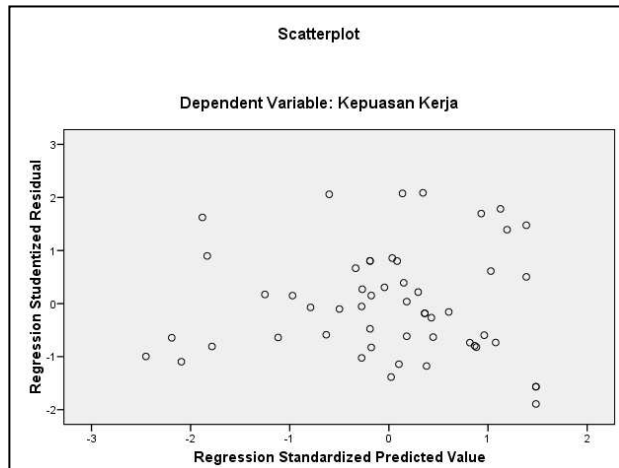
Sumber : Data diolah, 2013.

Berdasarkan hasil perhitungan VIF terlihat bahwa variabel pengendalian kerja (X_1) dan Pengakuan Prestasi Kerja (X_2) mempunyai nilai $VIF < 10$, dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti adanya variasi residual yang tidak sama untuk semua pengamatan, atau terdapatnya variasi residual yang semakin besar pada jumlah pengamatan yang semakin besar. Pengujian gejala heteroskedastisitas menggunakan

scatterplot, hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Gambar berikut:



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.2. Analisis Regresi Berganda

4.2.1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefficients (B)	t hitung	Sig.	Ket.
Constant	1,200			
Gaya kepemimpinan transformasional	0,183	2,577	0,013	Sig.
Gaya kepemimpinan transaksional	0,493	5,779	0,000	Sig.
R	= 0,772			
RSquare	= 0,596			
AdjustedRSquare	= 0,580			
F hitung	= 36,957			
F tabel	= 3,15			
Sig. F	= 0,000			
α	= 0,05			

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,772; menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 77,2%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan

sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif)

1. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa secara simultan Gaya kepemimpinan Transformasional dan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan menggunakan uji F. Hasil uji F diperoleh F hitung = 36,957 sedangkan F tabel 3,15, sehingga F hitung > F tabel, sedangkan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), jadi gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis pertama secara statistik diterima.

b. Uji Hipotesis 2

Untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai t sebesar 2,577 dan nilai probabilitas sebesar 0,013, jadi H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga terbukti variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima.

c. Uji Hipotesis 3

Untuk menguji hipotesis 3 yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai t sebesar 5,779 dan nilai probabilitas sebesar 0,000, jadi H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga terbukti variabel gaya kepemimpinan transaksional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Dengan demikian hipotesis ketiga secara statistik diterima

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini berarti kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional memberikan dampak secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan, maka kepuasan kerja karyawan semakin baik. Baiknya kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang membaik.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan serta dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan transaksional merupakan model kepemimpinan dimana seorang pemimpin cenderung memberikan arahan kepada bawahan, serta memberi imbalan dan hukuman atas kinerja karyawan dan menitikberatkan pada perilaku untuk memandu pengikut ke arah tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang, dengan F hitung 36,957 lebih besar dari F tabel 3,15 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang, dengan t hitung sebesar 2,577 dan nilai probabilitas 0,013.
3. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan dan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang, dengan t hitung sebesar 5,779 dan nilai probabilitas 0,000.

5.2. Saran

1. Bagi PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat memberikan gambaran terhadap kepemimpinan yang transformasional ataupun kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional akan lebih berorientasi pada jangka pendek, sedangkan kepemimpinan transformasional senantiasa mendorong terciptanya kreativitas karyawan. Dalam hal ini gaya kepemimpinan transformasional akan lebih efektif diterapkan di dalam perusahaan. Namun gaya kepemimpinan transaksional juga tidak dapat diabaikan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan pengembangan penelitian dengan menggunakan variabel bebas yang lain, sehingga dapat memberikan pengaruh lebih baik lagi terhadap kepuasan kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2002. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Flippo E. B. 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa, Moh. Mas'ud. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Percetakan Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivanovich, Donelly. 1997. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Bina Aksara.
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Kartono, Kartini. 2009. *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal itu?*. Edisi Revisi, Cetakan Kesebelas. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Alih Bahasa: Vivin Andhika Yuwono, Sekar Purwanti, Th. Arie Prabawati dan Winang Rosari. Yogyakarta: Andi.
- Mintorogo. 1997. *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi*. Bandung: LAN Press.
- Nazir, Moch. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indah Indonesia.
- O'Leary, Elizabeth. 2001. Kepemimpinan. Edisi Pertama. Yogyakarta .
- Rivai, Verithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid Dua. Jakarta: PT Prehallindo.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behaviour*. Edisi 12 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., and T.A. Judge. 2009. *Organizational Behaviour*. Pearson Prentice Hall, New York.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Filsafat Administrasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Cetakan Ke enam belas*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Singarimbun, Effendi Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sudjana. 2002. Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Research and Development*. Bandung: Alfabeta.
- Widayat dan Amirullah. 2002. *Riset Bisnis*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yukl, Gary. 2001. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Alih Bahasa: Budi Supriyanto. Pearson International Edition, Prentice Hall, New Jersey.